

Refermer l'écart

La différence que font
les salaires du secteur public

Kate McInturff et Paul Tulloch





CCPA

CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
CENTRE CANADIEN
de POLITIQUES ALTERNATIVES

ISBN 978-1-77125-155-6

Ce rapport est disponible gratuitement à www.policyalternatives.ca. Des copies imprimées peuvent être commandé de l'Office national du CCPA frais de 10 \$.

S'IL VOUS PLAÎT FAIRE UN DON...

Aidez-nous à continuer d'offrir nos publications gratuites en ligne.

Avec votre soutien, nous pouvons continuer à produire des recherche de qualité — et assurez-vous qu'elle tombe entre les mains des citoyens, des journalistes, des décideurs et progressistes. Visitez www.policyalternatives.ca ou appelez le 613-563-1341 pour plus d'informations.

Le CCPA est un organisme de recherche indépendant. Ce rapport a été soumis à un examen par les pairs et répond au normes de recherche du Centre.

Les opinions et recommandations formulées dans le présent rapport, ainsi que s'il y avait erreurs, sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion des éditeurs ou des donateurs de ce rapport.



REMERCIEMENTS

Les auteurs tiennent à remercier l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, le Syndicat canadien de la fonction publique, et l'Alliance de la fonction publique du Canada.

5	Introduction
7	L'écart entre les sexes
11	L'écart scolaire
14	L'écart lié à la discrimination
18	Tout compte fait
20	Annexe A
24	Annexe B
30	Notes

Introduction

LE MONTANT DU chèque de paye que vous ramenez à la maison à la fin du mois reflète un certain nombre de variables : études, expérience, heures de travail, spécialisation et rendement, notamment. Tous ces facteurs constituent des éléments raisonnables dont les employeurs tiennent compte lorsqu'ils déterminent les salaires qu'ils payent. La grosseur de votre chèque de paye ne devrait *pas* être déterminée par votre sexe ou votre race. Or, les revenus d'emploi continuent toutefois de varier pour ces raisons et les écarts sont les plus marqués dans le secteur privé.

Les préoccupations soulevées par les salaires dans le secteur public émanent du principe selon lequel personne ne devrait être payé plus cher *simplement* parce que l'intéressé travaille dans le secteur public. Est-ce toutefois le cas? Non. Les salaires sont plus élevés dans le secteur public précisément pour les groupes qui vivent le plus de discrimination dans le secteur privé — parce que le secteur public fait davantage pour corriger ces pratiques discriminatoires. Les salaires sont *moins élevés* dans le secteur public pour les groupes les moins susceptibles d'être victimes de discrimination à cause de leur race et de leur sexe.

Basée sur des données tirées de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011* pour comparer les salaires des employés à temps plein dans les secteurs public et privé, cette étude révèle d'importants écarts salariaux chez les femmes, les travailleurs autochtones et ceux qui sont membres d'une minorité visible. Dans chaque cas, ces écarts sont plus importants dans le secteur privé.

Ce sont les travailleurs autochtones qui vivent l'écart salarial le plus important entre les sexes. Dans le secteur privé, ils gagnent de 30 % à 44 % de moins que les travailleurs non autochtones qui ont fait les mêmes études. C'est le cas aussi pour les travailleurs membres d'une minorité visible et les femmes. Les études ont un effet minime seulement sur les écarts salariaux dans le secteur privé : les travailleurs autochtones qui ont fait des études universitaires gagnent toujours 44 % de moins que leurs homologues non autochtones, les femmes qui ont fait des études universitaires, 27 % de moins que les hommes et les travailleurs membres d'une minorité visible qui ont fait les mêmes études, 20 % de moins que leurs homologues non membres d'une minorité visible.

Même si aucun de ces groupes n'a encore atteint la parité dans aucun secteur, le secteur public réduit de moitié la plupart de ces écarts salariaux. Dans le secteur public, par exemple, les mêmes travailleurs qui ont fait des études universitaires voient les écarts salariaux tomber à 14 % chez les travailleurs autochtones, 12 % chez les membres d'une minorité visible et 18 % chez les femmes. Ces écarts demeurent importants, mais le secteur public offre des aperçus importants des mesures les plus susceptibles de voir les travailleurs toucher un chèque de paye qui reflète leur expérience et leur capacité, et non leur sexe ou leur race.

Plusieurs facteurs semblent contribuer à réduire la discrimination salariale dans le secteur public. Il existe un lien solide entre la syndicalisation et la facilitation de l'accès à la négociation collective, d'une part, et une réduction de l'inégalité salariale, de l'autre¹. Des avantages sociaux comme le congé parental rémunéré, le congé pour obligations familiales et le congé de maladie referment aussi l'écart salarial entre les sexes en allégeant le double fardeau que constitue le travail de soin non rémunéré effectué par les travailleuses². Enfin, la loi sur l'équité salariale a un effet manifeste sur l'atténuation de la discrimination et de l'inégalité. Aucun de ces éléments n'est exclusif au secteur public, qui présente toutefois une concentration plus forte des trois facteurs, soit des taux plus élevés de syndicalisation, les congés pour obligations familiales et la surveillance et la réglementation de l'équité salariale imposées par la loi. Il en découle non pas des salaires plus élevés, mais plutôt un système de rémunération plus égal.

L'écart entre les sexes

L'ÉCART SALARIAL ENTRE les sexes au Canada se classe maintenant au huitième rang parmi les pays de l'OCDE³. Les femmes qui occupent un emploi à temps plein toute l'année au Canada ramènent à la maison 20 % de moins que leurs homologues de sexe masculin⁴. L'écart s'est refermé de moins de 2 % depuis 20 ans⁵.

Des études plus poussées ont aidé à propulser les salaires des femmes, mais même lorsque l'on compare les salaires des femmes qui ont fait des études universitaires à ceux des hommes qui ont fait les mêmes études, l'écart salarial entre les sexes persiste. La recherche indique que ce n'est pas qu'elles ne veulent pas « grimper » — c'est à-dire que les femmes ne décident pas simplement de refuser des promotions et des emplois qui leur permettraient de gagner davantage. Les femmes sont plutôt embauchées à des salaires de départ plus faibles et leur avancement est plus lent, plancher collant qui est le pendant du plafond de verre⁶.

Le cloisonnement professionnel est un autre facteur qui joue sur l'écart salarial entre les sexes. Au Canada, les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois en nombres équivalents. Les femmes qui ont une formation postsecondaire sont plus susceptibles d'être enseignantes, infirmières et travailleuses de bureau. Les hommes qui ont une formation postsecondaire sont plus susceptibles de travailler en finances, en technologie et en génie. Les professions à prédominance féminine ont tendance à offrir des taux de rémunération moins élevés que celles qui sont dominées par

FIGURE 1 Salaires dans les secteurs public et privé selon la profession, hommes

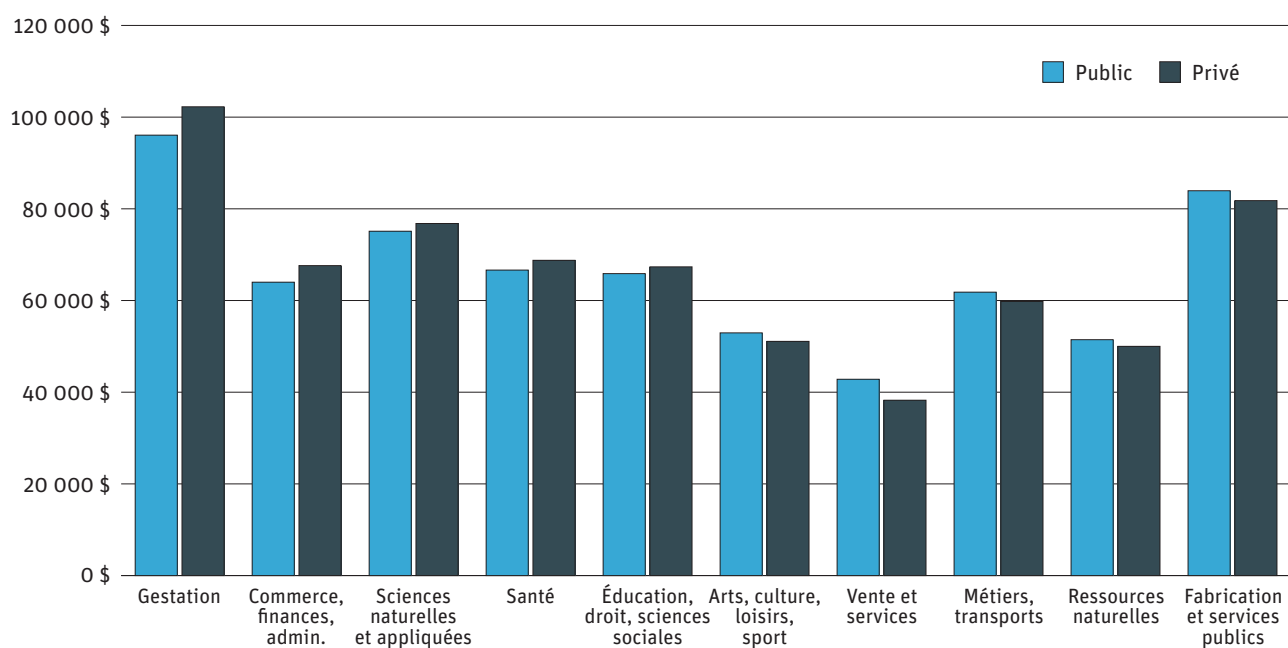


FIGURE 2 Salaires dans les secteurs public et privé selon la profession, femmes

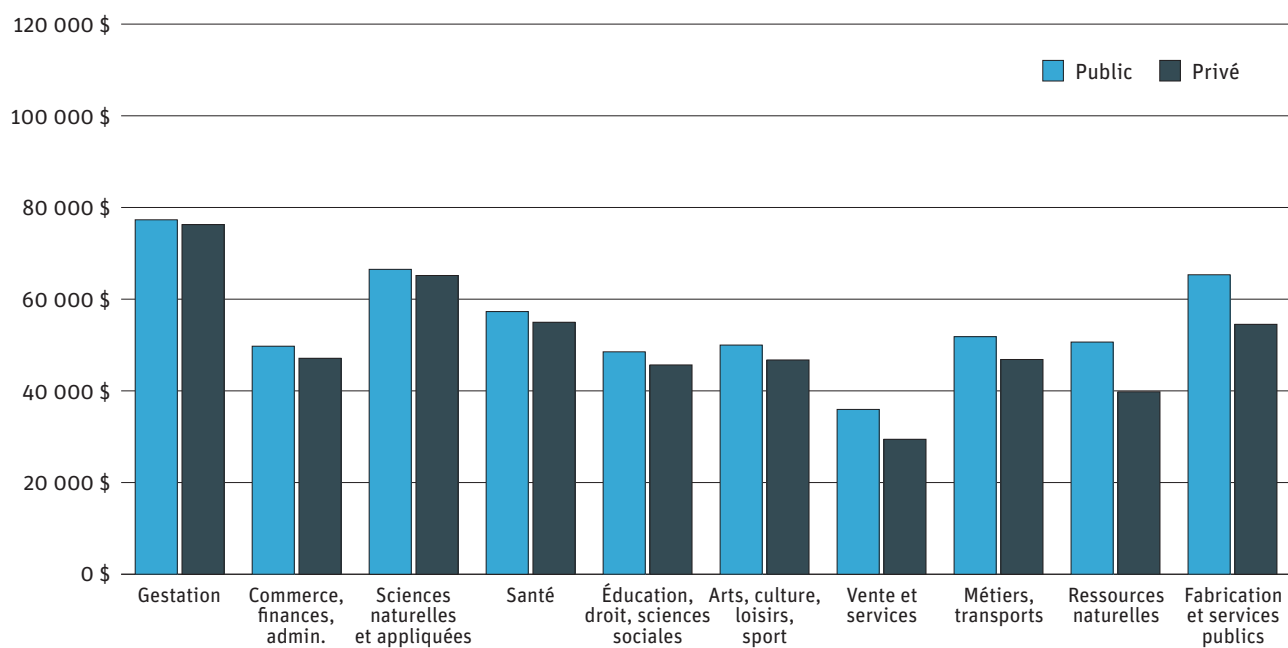
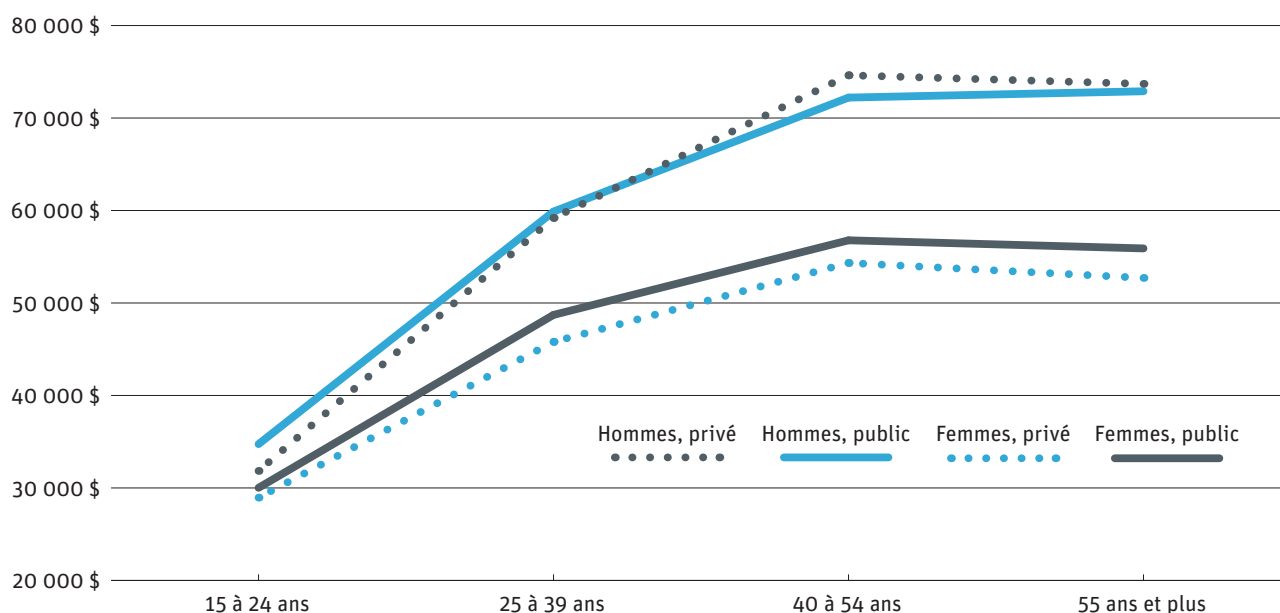


FIGURE 3 Salaires dans les secteurs public et privé selon l'âge et le sexe



les hommes. Les travailleurs moins instruits font face à un cloisonnement professionnel moindre, mais à un écart salarial plus important.

L'écart salarial entre les sexes n'est pas exclusif aux professions à prédominance féminine. Sur les 500 professions différentes suivies par l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011*, il y en a 469 où les hommes gagnent plus que les femmes (qui travaillent à temps plein toute l'année), ce qui laisse 31 professions où les femmes gagnent plus que les hommes. Les femmes de ces 31 professions représentent 2,7 % du total des femmes qui travaillent à temps plein. L'écart salarial persiste pour les 97,3 % des autres femmes qui travaillent à temps plein.

Les échelles salariales du secteur public contribuent beaucoup à corriger l'écart salarial entre les sexes — non pas en payant tout le monde davantage, mais plutôt en payant davantage les femmes et en payant moins les hommes. Dans des professions de la santé (traditionnellement dominées par les femmes), par exemple, les femmes gagnent 14 % de moins que les hommes dans le secteur public. L'écart se creuse à 20 % dans le secteur privé. Dans les professions de la santé, les femmes gagnent 4 % de plus que leurs homologues du secteur privé et les hommes, 3 % de moins.

C'est la même chose dans le domaine des finances (habituellement dominé par les hommes). Les femmes qui œuvrent dans ce secteur gagnent

22 % de moins que leurs homologues masculins dans le secteur public et 30 % de moins dans le secteur privé. Là encore, le secteur public ne paie pas tous ses employés davantage : les femmes qui y travaillent en finances y gagnent 5 % de plus en moyenne et les hommes, 5 % de moins.

Lorsqu'il est tenu compte de l'âge et des études, le résultat est le même. Qu'elles aient fait ou non des études postsecondaires, les femmes de tous les groupes d'âge feront face à une discrimination salariale moindre dans le secteur public. Par exemple, les femmes qui devraient figurer parmi les travailleurs les mieux payés (femmes qui ont fait des études universitaires âgées de 40 à 54 ans) gagnent 27 % de moins que les hommes dans le secteur privé. Le secteur public referme cet écart à 17 % en payant les femmes de ce groupe 3 % de plus en moyenne et les hommes 6 % de moins que dans le secteur privé.

Dans l'ensemble, les femmes gagnent 22 % de moins que les hommes dans le secteur public et 27 % de moins dans le secteur privé. Les 5 % de plus que les femmes qui travaillent dans le secteur public ramènent à la maison représentent 2 689 \$ par année. Pour la plupart des familles, ce montant équivaut à un mois de nécessités de base⁷. Refermer l'écart salarial entre les sexes ne consiste pas à verser une prime non gagnée à certains travailleurs et non à d'autres : il s'agit plutôt de s'attaquer à la discrimination. Lorsque l'écart salarial entre les sexes est refermé, il en découle une différence importante au niveau de la sécurité financière des femmes et de la sécurité de leur famille.

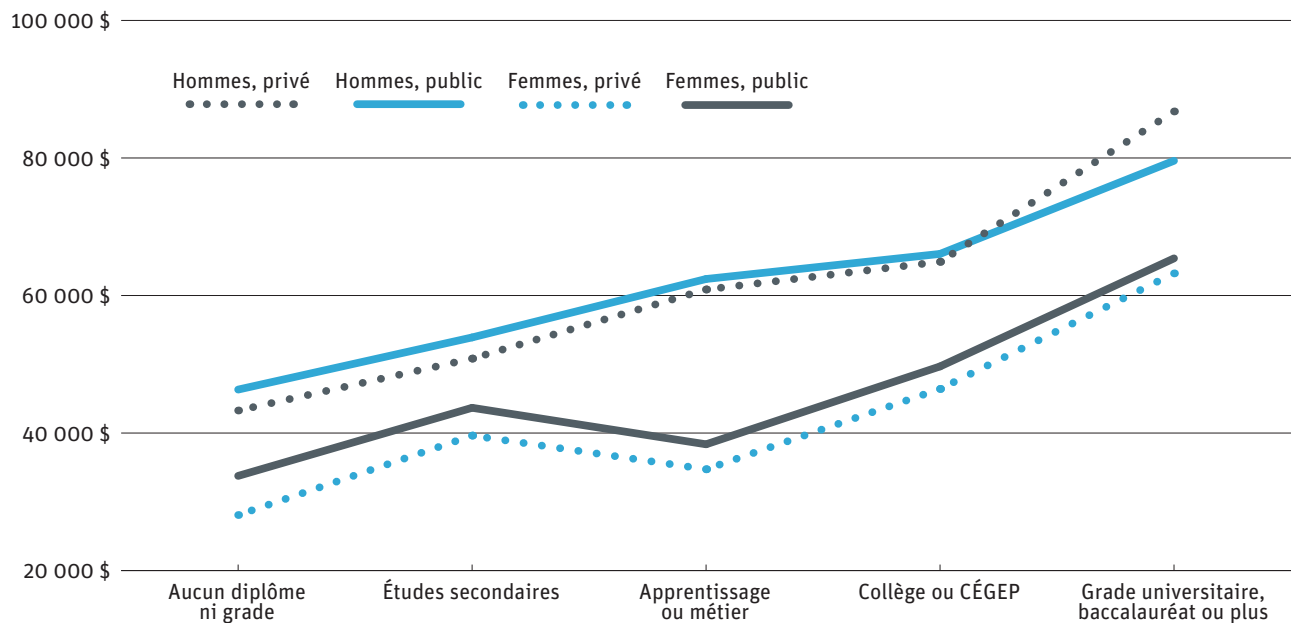
L'écart scolaire

IL EXISTE UN lien clair et persistant entre les études et le revenu. La montée des frais de scolarité et des taux de chômage excessivement élevés chez les jeunes signifient toutefois que ce n'est pas tout le monde qui a les moyens de terminer une formation postsecondaire — qu'il s'agisse d'un apprentissage, d'un diplôme collégial ou d'un grade universitaire⁸. Dans le cas des travailleurs qui ont un diplôme de fin d'études secondaires ou moins, l'emploi dans le secteur public peut faire la différence entre gagner ou non suffisamment pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Les salaires des travailleurs qui n'ont pas terminé leurs études postsecondaires sont toujours plus élevés dans le secteur public que dans le secteur privé, sans égard au groupe d'âge et autant chez les hommes que chez les femmes. Chez les femmes les moins instruites, toutefois, l'emploi dans le secteur public fait la différence entre gagner ou non suffisamment pour acheter un « panier d'épicerie ».

Ce qu'il en coûte pour fournir des biens et services de base à une famille de quatre personnes vivant dans une ville canadienne varie de 32 101 \$ (Québec) à 38 313 \$ (Toronto)⁹. Les salaires des femmes les moins instruites qui travaillent à temps plein tombent audessous de cette plage dans le secteur privé, où le salaire annuel moyen dépasse à peine 28 000 \$. Les femmes les moins instruites qui travaillent dans le secteur public gagnent un peu moins de 34 000 \$ par année, ce qui propulse leurs salaires presque au niveau nécessaire pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. L'effet de ces facteurs est particulièrement important, étant donné que les mé-

FIGURE 4 Salaires dans les secteurs public et privé selon le niveau d’instruction et le sexe

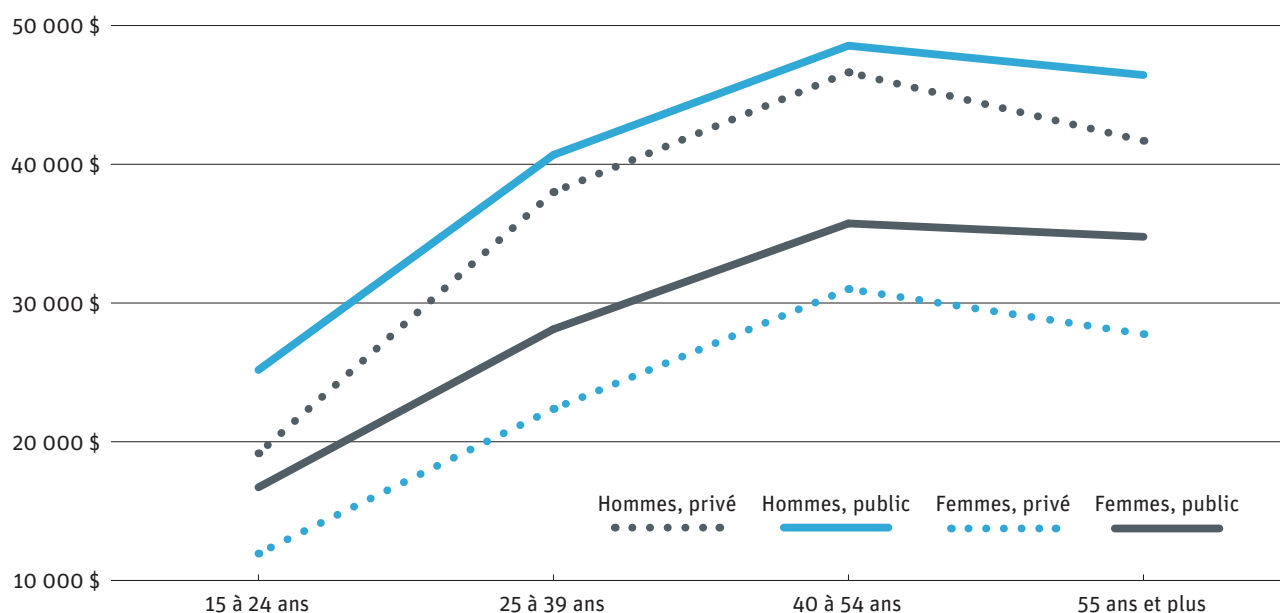


nages qui dépendent d’une femme salariée sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté, les mères célibataires et leurs enfants faisant partie des groupes familiaux les plus pauvres¹⁰.

Les hommes et les femmes peu instruits voient aussi leur salaire dégringoler considérablement à la fin de leur vie active dans le secteur privé, mais non dans le secteur public. Les travailleurs les moins instruits voient leur salaire passer de presque 47 000 \$ au milieu de leur vie à un peu moins de 42 000 \$ après 55 ans. Dans le secteur public, le repli est beaucoup moins marqué : les travailleurs les moins instruits du secteur public voient leur salaire reculer de 4 % à la fin de leur vie active (comparativement à 11 % dans le secteur privé). Ici encore, l’écart fait une différence importante lorsqu’il s’agit de veiller à ce que les personnes âgées à faible revenu ne prennent pas leur retraite dans la pauvreté.

À l’autre extrémité du spectre de l’instruction, les travailleurs les plus instruits gagnent 9 % (ou 7 000 \$) de moins dans le secteur public. À cause de la correction liée à la discrimination entre les sexes, les femmes qui ont fait des études universitaires gagnent toujours un peu plus dans le secteur public (3 % de plus en moyenne que leurs homologues du secteur privé).

FIGURE 5 Salaires des secteurs public et privé chez les travailleurs les moins instruits



Le repli salarial auquel les travailleurs moins instruits font face à la fin de leur vie active n'existe pas chez les travailleurs très instruits. Ceux qui ont fait des études universitaires voient leur revenu augmenter régulièrement pendant leur carrière, les 55 ans et plus gagnant le plus tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Les employés qui ont une formation, des compétences spécialisées et des connaissances supplémentaires peuvent raisonnablement s'attendre à gagner davantage. Les employés moins instruits s'attendent toutefois raisonnablement eux aussi à gagner suffisamment pour répondre à leurs besoins fondamentaux s'ils travaillent à temps plein. Le fait que les travailleurs les moins bien payés et les moins instruits gagnent 6 000 \$ de plus dans le secteur public et que les travailleurs les mieux payés et les plus instruits font face à un écart défavorable de 7 000 \$ dans le secteur public signifie que l'avantage que celui-ci offre aide là où il a le plus d'effet — en sortant les gens de la pauvreté — et que ce sont ceux qui en ont le moins besoin qui en font les frais.

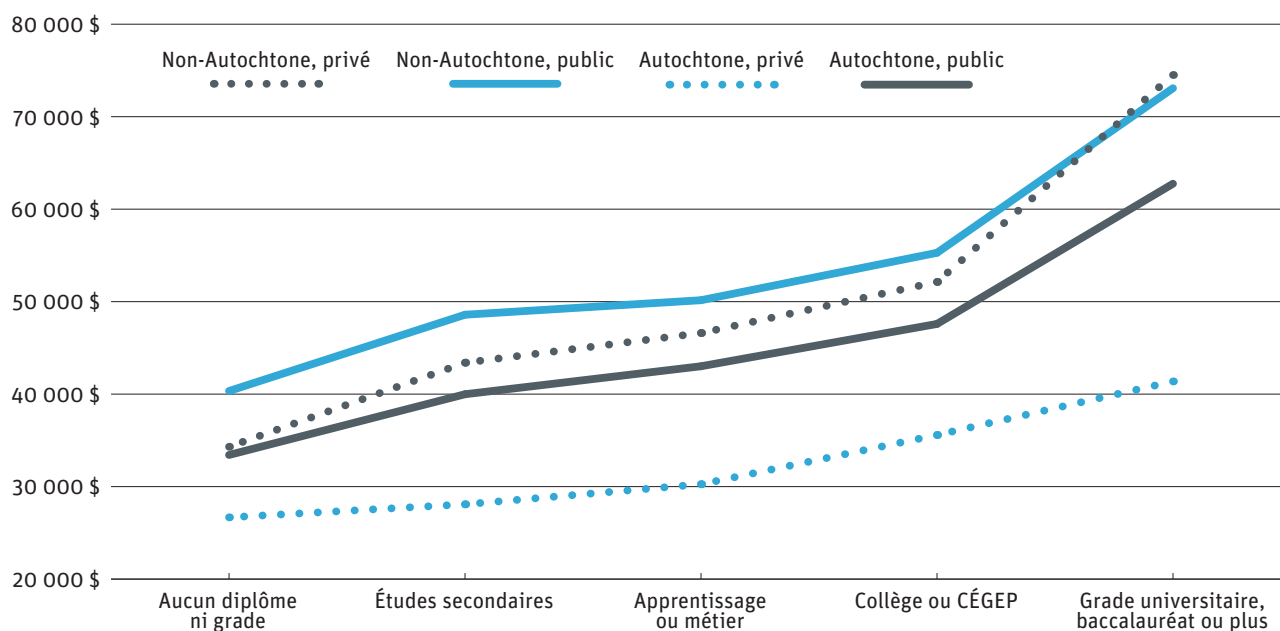
L'écart lié à la discrimination

L'ÉCART SALARIAL ENTRE les sexes a fait l'objet de recherches importantes et attire de plus en plus l'attention des responsables des politiques publiques depuis une décennie. *L'Enquête nationale auprès des ménages* révèle toutefois un écart salarial tout aussi important chez les travailleurs qui se déclarent Autochtones et membres d'une minorité visible — tendance qui a attiré moins d'attention de la part des chercheurs et des stratèges.

Les travailleurs autochtones et non autochtones suivent des chemine-ments différents sur le plan des études, ce qui a obligatoirement une inci-dence sur leur revenu. Les travailleurs non autochtones sont plus susceptibles d'avoir terminé leurs études secondaires et d'avoir un grade universitaire. Les travailleurs autochtones sont plus susceptibles d'avoir suivi une forma-tion dans un métier. Lorsque l'on compare toutefois les travailleurs autoch-tones et non autochtones qui ont fait les mêmes études, un écart salarial persiste quand même et il est deux fois plus marqué dans le secteur privé.

Les travailleurs autochtones qui ont fait des études secondaires gagnent 18 % de moins que leurs homologues non autochtones dans le secteur pu-blic. Dans le secteur privé, cet écart se creuse pour atteindre un ahurissant 35 %. Cela signifie que dans le secteur privé, une personne qui a un diplôme de fin d'études secondaires et travaille à temps plein peut s'attendre à ra-mener à la maison un chèque de paye inférieur d'au moins le tiers à celui de son collègue tout simplement parce qu'elle est autochtone.

FIGURE 6 Salaires dans les secteurs public et privé selon le niveau d’instruction et l’identité autochtone

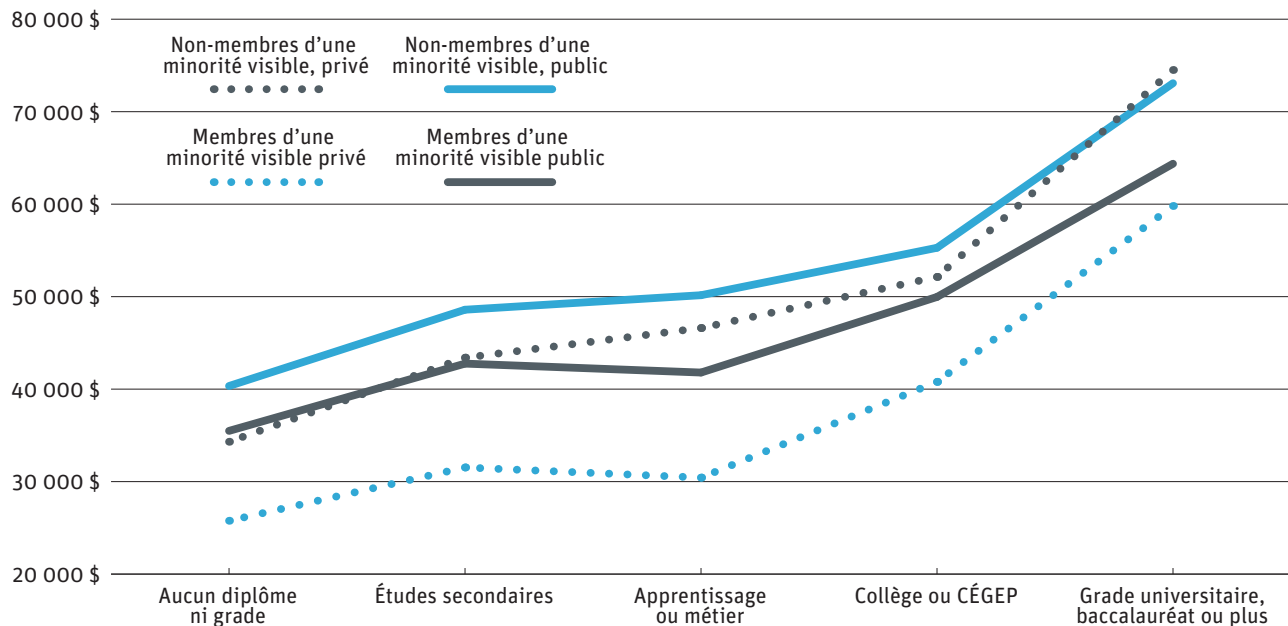


Cet écart est encore plus marqué chez les travailleurs autochtones qui ont fait des études postsecondaires. Dans le secteur privé, un travailleur autochtone qui a un grade universitaire peut s’attendre à une rémunération nette inférieure de 44 % à celle de ses homologues non autochtones, les travailleurs autochtones qui ont fait des études universitaires gagnant un peu plus de 41 000 \$ par année comparativement à leurs homologues non autochtones, qui gagnent plus de 74 000 \$ par année. Cet écart représente un manque à gagner d’un peu plus de 33 000 \$ par année pour les travailleurs autochtones titulaires d’un grade universitaire.

Les salaires des travailleurs autochtones qui ont fait des études universitaires sont plus élevés de 34 % dans le secteur public que dans le secteur privé. Cet argent supplémentaire sert directement à refermer de 44 % à 14 % l’écart entre les salaires des travailleurs autochtones et ceux des travailleurs non autochtones. Les travailleurs non autochtones qui ont fait des études universitaires gagnent 2 % de moins dans le secteur public, ce qui y referme encore davantage l’écart salarial.

Il y a aussi, entre le revenu des travailleurs membres d’une minorité visible et celui des autres travailleurs, des écarts importants que l’on ne peut

FIGURE 7 Salaires dans les secteurs public et privé selon le niveau d'instruction membres d'une minorité visible



attribuer seulement aux niveaux d'instruction différents. En fait, ceux qui se déclarent membres d'une minorité visible sont plus susceptibles d'avoir un grade universitaire que leurs homologues qui ne sont pas membres d'une minorité visible : c'est le cas de 31 % d'entre eux comparativement à 19 % de la population non membre d'une minorité visible. Ces niveaux d'instruction indiqueraient que les salaires devraient être plus élevés pour les membres d'une minorité visible, ce qui n'est pas le cas.

L'écart salarial chez les travailleurs membres d'une minorité visible n'est pas aussi marqué que chez les travailleurs autochtones, mais il persiste à tous les niveaux d'instruction. Dans le secteur privé, les travailleurs membres d'une minorité visible qui ont un diplôme de fin d'études secondaires gagnent 27 % de moins que leurs homologues (emploi à temps plein toute l'année). Cet écart défavorable représente presque 12 000 \$ par année pour des travailleurs qui gagnent déjà des salaires relativement faibles. Dans le secteur public, cet écart se referme considérablement à 12 %. Les travailleurs membres d'une minorité visible qui ont fait des études postsecondaires gagnent 13 % de moins dans le secteur privé et là encore, cet écart

diminue de plus de la moitié dans le secteur public, les mêmes travailleurs y gagnant 6 % de moins que leurs homologues.

Les travailleurs membres d'une minorité visible bénéficient d'un « avantage » salarial dans le secteur public, mais c'est simplement parce que l'écart salarial auquel ils font face y est plus mince que dans le secteur privé. Les travailleurs membres d'une minorité visible qui ont fait des études postsecondaires gagnent 7 % de plus dans le secteur public que dans le secteur privé. Les travailleurs non membres d'une minorité visible qui ont le même niveau d'instruction gagnent à peu près le même salaire dans les secteurs public et privé. L'avantage existe donc précisément là où il faut corriger des pratiques salariales discriminatoires.

Tout compte fait

LORSQUE L'ON COMPARE des professions qui existent dans les secteurs public et privé, les salaires à temps plein dans le secteur public sont en moyenne plus élevés de 2,3 % que dans le secteur privé. Comme les travailleurs les mieux payés gagnent en général moins dans le secteur public, pourquoi l'avantage persiste-t-il lorsque l'on établit la moyenne des salaires? Par exemple, le fait que les travailleurs les plus instruits font face à un écart défavorable de 7 000 \$ dans le secteur public semblerait annuler l'avantage de 6 000 \$ qu'offre le secteur public dans le cas des travailleurs les moins instruits. De même, l'avantage que le secteur public offre aux femmes semble compensé dans un certain nombre de professions par l'écart défavorable que le secteur public impose aux hommes.

Le résultat demeure plus élevé dans le secteur public parce que les travailleurs qui y vivent moins de discrimination sont plus nombreux à chercher ces emplois. Ainsi, dans certaines professions, plus de femmes que d'hommes choisissent de travailler dans le secteur public parce que cela signifie que la discrimination salariale y est moindre pour elles. Plus de travailleurs peu instruits décident de travailler dans le secteur public parce qu'ils ont de meilleures chances de gagner suffisamment pour sortir de la pauvreté. De même, les travailleurs qui gagnent davantage dans le secteur privé sont plus susceptibles de décider d'y travailler. Par exemple, les hommes qui ont un grade universitaire sont plus que deux fois plus susceptibles de travailler dans le secteur privé et les hommes sont trois fois plus susceptibles d'y travailler lorsqu'ils sont au sommet de leur courbe de rémunération.

Tous ces travailleurs font des choix raisonnables quant à l'endroit où ils gagneront le plus. Si un tel choix s'offre aux femmes, aux travailleurs autochtones et aux membres d'une minorité visible, ainsi qu'aux travailleurs moins instruits, c'est parce que le secteur public ne laisse pas les salaires fluctuer au gré du marché. L'équité salariale, une syndicalisation plus poussée et des politiques qui aident les travailleurs à établir un équilibre entre les besoins familiaux et le travail rendent le salaire plus équitable dans le secteur public.

En dépit de l'effet positif de ces mesures sur le traitement équitable des travailleurs, au cours des cinq dernières années, le gouvernement fédéral a réduit l'emploi dans le secteur public, abrogé des mesures sur l'équité salariale, essayé de réduire l'accès aux congés payés. Les mesures fédérales d'austérité feront disparaître quelque 28 600 emplois de la fonction publique d'ici à 2016¹¹. La *Loi de 2009 sur l'équité* dans la rémunération du secteur public a aussi réduit l'accès pour les fonctionnaires fédéraux aux garanties relatives à l'équité salariale en redéfinissant l'inégalité salariale basée sur le sexe comme question à trancher en fonction des forces du marché plutôt que comme un droit à la non-discrimination basée sur le sexe. Enfin, les syndicats ont été la cible d'attaques législatives aux échelons tant fédéral que provincial¹².

Le démantèlement des mécanismes qui contribuent à l'équité salariale et le transfert d'emplois du secteur public au secteur privé ne seront pas bénéfiques pour la majorité des Canadiens. Ces mesures seront bénéfiques pour ceux qui gagnent déjà les salaires les plus élevés parmi n'importe quel groupe de travailleurs — les professionnels de sexe masculin plus âgés et très instruits. Le transfert au secteur privé coûtera cher aux travailleurs les plus susceptibles d'être victimes de discrimination et à ceux qui sont les moins bien payés : titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires, femmes, membres d'une minorité visible et travailleurs autochtones. C'est une perte non seulement pour les travailleurs en cause, mais aussi pour l'économie.

Annexe A

Méthodologie

CETTE ÉTUDE UTILISE un ensemble de données hors série dérivé des résultats de l'édition 2011 de l'*Enquête nationale auprès des ménages* (ENM). On a fourni des données sur le nombre de travailleurs et le salaire annuel de ceux qui ont travaillé à temps plein toute l'année, classées selon le groupe professionnel détaillé (520 professions précises différentes au niveau à quatre chiffres selon la Classification nationale des professions de 2011), selon le secteur d'activité, le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, la race et la région. Ces enregistrements représentent le salaire annuel des employés qui ont travaillé à temps plein toute l'année, soit 30 heures par semaine ou plus pendant 49 semaines ou plus par année. Les travailleurs identifiés comme autonomes ont été exclus, car ils représentent un groupe très diversifié comportant à la fois des propriétaires d'entreprise et des entrepreneurs ou consultants individuels.

La comparaison des salaires annuels de groupes de travailleurs peut être la plus fructueuse lorsqu'elle fournit des mesures réelles en réduisant l'hétérogénéité entre les groupes en cause. Il est démontré qu'il y a un lien entre la variation naturelle des salaires annuels et plusieurs caractéristiques démographiques des disparités sur le marché du travail comme la profession, l'âge et le sexe, et que cette variation en est très tributaire. L'étude exploite la taille importante de l'échantillon de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011* pour maximiser ces liens à l'intérieur de groupes afin

de produire des estimations d'agrégations de travailleurs en fonction de la profession, du sexe et de l'âge. On a ensuite appliqué un algorithme basé sur l'indice de Passche pour calculer les différences agrégées entre les salaires annuels moyens des travailleurs du secteur privé et du secteur public.

Cela signifie que le regroupement multidimensionnel sous-jacent des estimations par domaine selon la profession à quatre chiffres, le sexe et l'âge découle des estimations suivantes :

$$\text{Nombre de professions à quatre chiffres} \times \text{sexe} \times \text{groupes d'âge} = \text{Nombre d'estimations par domaine}$$

On a calculé de la façon suivante la différence estimative au niveau du salaire annuel en fonction de l'indice de Paasche. Cet ensemble de données sert à produire des estimations à divers niveaux d'agrégation et selon diverses variables de contrôle.

Dans le cas du revenu annuel moyen par profession, l'indice

$$i = \frac{\sum [G\$*G\#]}{\sum [P\$*G\#]}$$

G# = Nombre de fonctionnaires jumelés à la même profession

G\$ = Revenu d'emploi total pour la profession

P\$ = Revenu d'emploi total pour la profession dans le secteur privé

Le résultat final de cette équation produit un processus d'estimation stratifiée hybride qui génère une série beaucoup plus robuste et fiable d'estimations par domaine.

Qualité des données et détection des valeurs aberrantes

Les changements très médiatisés apportés au moyen traditionnel de collecte de renseignements sur le recensement de Statistique Canada et l'adoption du sondage volontaire ont produit des résultats statistiques moins faibles et moins valides. Statistique Canada a affirmé que les taux globaux de non-réponse supérieurs à la normale sont à l'origine de la baisse du caractère utilisable de ces résultats. C'est-à-dire que le caractère volontaire de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011* a produit des taux de non-réponse plus élevés, ce qui a produit une déviation plus importante que d'habitude dans certaines variables clés.

La sous-déclaration des personnes à faible revenu constitue plus précisément la principale préoccupation, car elle pourrait gonfler artificiellement les salaires moyens. Statistique Canada a précisé que cette déviation a plus d'effet sur les régions de faible étendue et que l'on a rajusté les estimations nationales en utilisant des sources de revenu de l'extérieur — principalement des données fiscales — pour atténuer une partie de l'effet de la déviation attribuable à la non-réponse sur les composantes du revenu.

Dans le cadre du rapport, on a évalué en détail les Classifications nationales des professions (CNP) dans le contexte du Recensement 2006 et la CNP de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011* basée sur un dossier de concordance spéciale fourni par Statistique Canada qui établit un lien entre les deux enquêtes au moyen d'une CNP commune de 2006 dans le cas des deux périodes. L'évaluation a porté sur les écarts entre les deux périodes pour chacun des codes de profession à quatre chiffres.

Les résultats révèlent certaines tendances à la variation qui signifieraient qu'il y a déviation et entraîneraient un mouvement à la hausse des estimations salariales dans les données tirées de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011* qui dépasserait celles qu'on a projetées à la suite des enquêtes antérieures. Après que l'on a filtré la population ciblée pour y inclure seulement les travailleurs à temps plein qui ont travaillé pendant toute l'année, les salaires moyens nationaux estimatifs révèlent toutefois une tendance à la variation qui se ressemble davantage entre les deux périodes pour un pourcentage élevé des catégories professionnelles. C'est pourquoi on a conclu que la déviation attribuable à la non-réponse chez les petits salariés avait été ramenée à des niveaux acceptables.

Afin de maximiser la capacité de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011* d'estimer les moyennes professionnelles, on a filtré les données pour en éliminer les valeurs aberrantes et d'autres anomalies associées à des erreurs d'échantillonnage et autres. Le moyen le plus important a été la création d'un filtre professionnel qui a garanti la détection des valeurs aberrantes de catégories où le salaire moyen calculé s'établissait à 30 % ou plus pour le secteur public ou le secteur privé. Le code CNP à quatre chiffres fournit peut-être le niveau le plus élevé de détail disponible, mais les niveaux de ces écarts salariaux peuvent signifier que ces groupes professionnels peuvent être suffisamment différents et exiger un filtrage à cinq chiffres et plus. Le Conseil du Trésor a recommandé cette méthode dans le contexte d'une étude fédérale visant à évaluer les méthodes antérieures utilisées pour comparer la paie dans les secteurs public et privé.

On a filtré encore davantage les valeurs aberrantes et les professions non comparables en éliminant celles qui comptaient moins de 25 personnes employées. Afin d'assurer l'uniformité interne, on a exclu les professions où le secteur public ou le secteur privé comptait moins de 2,5 % de l'emploi total dans le cas du groupe professionnel. Là encore, l'exclusion est causée par une classification erronée des erreurs non attribuables à l'échantillonnage, ainsi que par les limites du système de la CNP à quatre chiffres lorsqu'il s'agit de contenir le caractère hétérogène des variations salariales.

Annexe B

Les chiffres

TABLEAU 1 Salaires moyens dans les secteurs public et privé (temps plein, année complète) selon le groupe d'âge et le sexe

Groupe d'âge	Travailleurs : public	Travailleurs : privé	Salaire : public	Salaire : privé
Femmes				
15 à 24 ans	34 095	48 320	30 015	28 953
25 à 39 ans	324 035	490 510	48 712	45 798
40 à 54 ans	477 340	641 650	56 776	54 328
55 ans et plus	194 430	237 775	55 900	52 709
Total tous les groupes d'âge	1 029 900	1 418 255	53 188	50 499
Hommes				
15 à 24 ans	12 225	56 345	34 739	31 843
25 à 39 ans	169 000	728 135	59 882	59 200
40 à 54 ans	272 190	917 655	72 209	74 619
55 ans et plus	119 410	345 410	72 892	73 691
Total tous les groupes d'âge	572 825	2 047 545	67 915	68 964

TABLEAU 2 Salaires moyens dans les secteurs public et privé (temps plein, année complète)
selon le niveau d’instruction et le sexe

Niveau d’instruction	Travailleurs : public	Travailleurs : privé	Salaire : public	Salaire : privé
Femmes				
Aucun certificat, diplôme ni grade	34 315	88 535	33 768	28 080
Diplôme de fin d’études secondaires ou l’équivalent	152 765	338 370	43 672	39 631
Certificat ou diplôme d’apprentissage ou de métier	78 375	96 205	38 363	34 734
Certificat ou diplôme de collège, de CÉGEP ou autre non universitaire	338 525	400 235	49 686	46 415
Certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau du baccalauréat ou plus	351 275	406 430	65 401	63 218
Total : certificat, diplôme ou grade postsecondaire	840 225	988 660	55 720	53 363
Hommes				
Aucun certificat, diplôme ni grade	27 050	205 285	46 320	43 280
Diplôme de fin d’études secondaires ou l’équivalent	84 365	405 440	53 903	50 827
Certificat ou diplôme d’apprentissage ou de métier	74 595	372 895	62 402	60 877
Certificat ou diplôme de collège, de CÉGEP ou autre non universitaire	142 640	441 950	66 050	64 903
Certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau du baccalauréat ou plus	207 800	533 285	79 594	86 767
Total : certificat, diplôme ou grade postsecondaire	457 550	1 434 665	71 851	74 451

TABLEAU 3 Salaires moyens dans les secteurs public et privé (temps plein, année complète)
selon la profession et le sexe

Profession	Travailleurs : public	Travailleurs : privé	Salaire : public	Salaire : privé
Femmes				
Gestion	65 540	130 065	77 318	76 265
Commerce, finances et administration	336 255	735 980	49 742	47 110
Sciences naturelles, appliquées et connexes	43 010	104 345	66 508	65 166
Santé	271 060	9 9045	57 296	54 966
Éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	242 185	115 120	48 519	45 657
Arts, culture, loisirs et sports	12 600	32 790	49 991	46 742
Vente et services	55 620	188 310	35 951	29 440
Métiers, transports, opérateur d'équipement et métiers connexes	1 585	8 945	51 821	46 845
Ressources naturelles, agriculture et activités connexes	145	405	50 647	39 795
Fabrication et services publics	1 900	3 250	65 328	54 515
Hommes				
Gestion	50 855	234 130	96 070	102 260
Commerce, finances et administration	93 585	301 555	63 995	67 615
Sciences naturelles, appliquées et connexes	124 110	459 925	75 112	76 799
Santé	46 685	30 110	66 638	68 767
Éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	85 370	58 085	65 867	67 345
Arts, culture, loisirs et sports	6 750	37 815	52 942	51 086
Vente et services	54 650	147 100	42 821	38 250
Métiers, transports, opérateur d'équipement et métiers connexes	87 105	731 590	61 823	59 795
Ressources naturelles, agriculture et activités connexes	3 100	9 010	51 456	50 000
Fabrication et services publics	20 615	38 225	83 946	81 792

TABLEAU 4 Salaires moyens dans les secteurs public et privé (temps plein, année complète), selon le statut autochtone et l'âge

Âge	Travailleurs : public	Travailleurs : privé	Salaire : public	Salaire : privé
Autochtones, femmes				
15 à 24 ans	2 140	1 820	25 569	18 996
25 à 39 ans	22 500	16 665	42 663	37 495
40 à 54 ans	36 425	22 230	50 919	47 131
55 ans et plus	10 720	6 265	49 427	41 337
Autochtones, hommes				
15 à 24 ans	585	1 150	27 508	11 294
25 à 39 ans	7 940	11 915	51 293	45 087
40 à 54 ans	15 235	19 635	58 123	55 529
55 ans et plus	5 500	6 445	59 498	42 802
Non-Autochtones, non-membres d'une minorité visible, femmes				
15 à 24 ans	27 635	36 335	30 357	29 474
25 à 39 ans	254 510	354 210	49 125	46 059
40 à 54 ans	402 580	496 215	57 481	54 965
55 ans et plus	166 545	193 765	56 459	52 893
Non-Autochtones, non-membres d'une minorité visible, hommes				
15 à 24 ans	7 930	27 460	36 887	32 358
25 à 39 ans	131 650	361 300	60 117	58 925
40 à 54 ans	234 595	578 745	73 214	76 198
55 ans et plus	112 145	269 075	73 275	73 349

TABLEAU 5 Salaires moyens dans les secteurs public et privé (temps plein, année complète)
selon la minorité visible et l'âge

Âge	Travailleurs : public	Travailleurs : privé	Salaire : public	Salaire : privé
Minorité visible, femmes				
15 à 24 ans	4 195	7 205	30 205	25 844
25 à 39 ans	58 640	119 285	48 618	44 193
40 à 54 ans	63 495	110 125	54 837	49 766
55 ans et plus	24 790	31 605	53 798	47 493
Minorité visible, hommes				
15 à 24 ans	1 340	6 705	28 723	23 834
25 à 39 ans	32 175	119 790	57 360	55 169
40 à 54 ans	38 500	127 865	70 165	68 630
55 ans et plus	15 305	46 225	70 931	60 128
Non-membres d'une minorité visible, non-Autochtones, femmes				
15 à 24 ans	27 635	36 335	30 357	29 474
25 à 39 ans	254 510	354 210	49 125	46 059
40 à 54 ans	402 580	496 215	57 481	54 965
55 ans et plus	166 545	193 765	56 459	52 893
Non-membres d'une minorité visible, non-Autochtones, hommes				
15 à 24 ans	7 930	27 460	36 887	32 358
25 à 39 ans	131 650	361 300	60 117	58 925
40 à 54 ans	234 595	578 745	73 214	76 198
55 ans et plus	112 145	269 075	73 275	73 349

TABLEAU 6 Salaires moyens dans les secteurs public et privé (temps plein, année complète) selon le statut autochtone et le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Travailleurs : public	Travailleurs : privé	Salaire : public	Salaire : privé
Autochtones				
Aucun certificat, diplôme ni grade	9 740	11 980	33 424	26 676
Diplôme de fin d'études secondaires ou l'équivalent	11 425	14 455	39 989	28 088
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	7 365	9 195	43 014	30 258
Certificat ou diplôme de collège, de CÉGEP ou autre non universitaire	20 535	15 195	47 590	35 581
Certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau du baccalauréat ou plus	10 065	5 265	62 751	41 374
Non-Autochtones, non-membres d'une minorité visible				
Aucun certificat, diplôme ni grade	47 170	196 835	40 337	34 309
Diplôme de fin d'études secondaires ou l'équivalent	217 050	528 185	48 587	43 399
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	129 360	292 550	50 156	46 606
Certificat ou diplôme de collège, de CÉGEP ou autre non universitaire	414 510	604 970	55 283	52 135
Certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau du baccalauréat ou plus	442 970	584 430	73 079	74 509

TABLEAU 7 Salaires moyens, dans les secteurs public et privé (temps plein, année complète) selon le statut de membre d'une minorité visible et le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Travailleurs : public	Travailleurs : privé	Salaire : public	Salaire : privé
Minorité visible				
Aucun certificat, diplôme ni grade	4 875	31 005	35 486	25 767
Diplôme de fin d'études secondaires ou l'équivalent	20 945	87 110	42 758	31 530
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	12 115	25 775	41 793	30 432
Certificat ou diplôme de collège, de CÉGEP ou autre non universitaire	48 945	98 510	49 968	40 787
Certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau du baccalauréat ou plus	117 040	264 295	64 372	59 804
Non-Autochtone, non-membre d'une minorité visible				
Aucun certificat, diplôme ni grade	47 170	196 835	40 337	34 309
Diplôme de fin d'études secondaires ou l'équivalent	217 050	528 185	48 587	43 399
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	129 360	292 550	50 156	46 606
Certificat ou diplôme de collège, de CÉGEP ou autre non universitaire	414 510	604 970	55 283	52 135
Certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau du baccalauréat ou plus	442 970	584 430	73 079	74 509

Notes

1 Antonczyk, Dirk et al (2010). “Rising Wage Inequality, The Decline Of Collective Bargaining, And The Gender Wage Gap.” *Labour Economics*, 175.

2 Bartolucci, Cristian (2013). “Gender Wage Gaps Reconsidered : A Structural Approach Using Matched Employer- Employee Data.” *The Journal Of Human Resources*, vol. 48.4; Fuchs, Geraldine (2010). “Promising paths to pay equity : A comparison of the potentials of strategic litigation, collective bargaining and anti-discrimination authorities.” Available at SSRN : <http://ssrn.com/abstract=1664468>

3 “Gender Wage Gap : Full Time Employees.” OECD. Available online at: <http://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>

4 “Employment Income Statistics in 2010 (7), Sex (3), Work Activity in 2010 (3), Highest Certificate, Diploma or Degree (6) and Industry - North American Industry Classification System (NAICS) 2007 (104) for the Population Aged 15 Years and Over in Private Households of Canada, Provinces and Territories, 2011 National Household Survey.” Ottawa : Statistics Canada.

5 “CANSIM Table 202-0102 : Average female and male earnings, and female-to-male earnings ratio, by work activity, 2011 constant dollars, annual.” Ottawa : Statistics Canada.

6 Beninger, Anna (2013). *High-Potential Employees in the Pipeline : Maximizing the Talent Pool in Canadian Organizations*. Toronto : Catalyst.

7 “CANSIM Table 202-0809 : Market Basket Measure Thresholds (2011 base) for reference family.” Ottawa : Statistics Canada.

8 Bernard, Andre (2013). *Unemployment Dynamics Among Canada’s Youth*. Ottawa : Statistics Canada; Marshall, Katherine (2012). *Youth : Neither Enrolled Nor Employed*. Ottawa : Statistics Canada; Macdonald, David and Erika Shaker (2014). *Tier for Two : Managing the Optics of Provincial Tuition Fee Policies*. Ottawa : Canadian Centre for Policy Alternatives.

9 “CANSIM Table 202-0809 : Market Basket Measure Thresholds (2011 base) for reference family, by Market Basket Measure region and component, 2011 constant dollars, annual (dollars).” Ottawa : Statistics Canada.

10 “CAN SIM Table 202-0803 : Persons in low income families, by age and sex of major income earner, annual.” Ottawa : Statistics Canada; “CAN-SIM Table 202-0804 : Persons in low income, by economic family type, annually.” Ottawa : Statistics Canada.

11 Macdonald, David (2013). *The Fog Finally Clears : The Job and Services Impact of Federal Austerity*. Ottawa : Canadian Centre for Policy Alternatives.

12 Jackson, Andrew (2013). “Up Against The Wall : The Political Economy Of The New Attack On The Canadian Labour Movement.” *Just Labour : A Canadian Journal of Work and Society*, Volume 20.



CCPA

CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES

CENTRE CANADIEN
de POLITIQUES ALTERNATIVES